المقدمه

قبل عدة سنوات تضمنت برامج الإرشاد المهني للنساء استكشاف الأدوار التقليدية فيما يتعلّق بالعمل. ولقد تم تطبيق الخيارات إلى وظائف مثل كاتب, معلمة أو ممرضة. إن من أول الأسئلة التي تم طرحها هو كيف ستتوافق هذه الوظيفة مع الهدف الوظيفي الموجود عند الزوج؟ لقد كانت الرسالة الموجهة إلى النساء واضحةً جداً وهي أن لدى النساء عدد قليل جداً من الوظائف التي تستطيع أن تختار منها وأن وظيفة المرأة تعتبر ثانوية بالنسبة إلى التزامات الزوج وإلى الالتزامات العائلية. وحالياً, فقد وجد المرشدون المهنيون بأن النساء يقمن بإعادة ترتيب أولوياتهن الوظيفية, لقد كان التخطيط لمهنتهن الدائمة من ضمن مجموعة واسعة من الوظائف في المرتبة الأولى من الأولويات. لقد احتلت المهنة المرتبة الأولى في الولايات حيث كان لها أفضلية على الزواج لدى عدد كبير من النساء. وضمن هذا السياق – عصر الحركة النسائية, استمرت النساء في المنظر إلى ما وراء الأدوار التقليدية لعمل المرأة. إن النساء اللواتي يباشرن ضمن هذا السياق المهني سوف يلاحظن بأنه ما زال هنالك مجموعة الحواجز. أولاً, أن التحيز المرتبط بالأنماط المتعلقة بالأدوار المرتبطة بالجنس في عالم العمل ما تزال موجودة (McBride, 1990; Rider, 2000, and Wentling, 1992). ثانياً, أن المرأة التي تعطي تطورها الوظيفي مكانةً مماثلة لرغبة زوجها تجد قبولاً لدورها على المستوى الشخصي وتحظى بقليل الدعم من العديد من الرجال والنساء. ومن الناحية الجوهرية ما يزال هنالك مقاومة في مجتمعنا لدور المرأة في عالم العمل من قبل الرجال والنسا في جميع مستويات القوى المرتبطة بالعمل(Zunker, 2002).

مفهوم المرأة العاملة:

فالمقصود من عمل المرأة خارج البيت، هو التحاقها بأحد مراكز العمل الحكومية منها أو الخاصة، في أوقات محددة باليوم أو الأسبوع نظير مبلغ مالي معين ومحدد قابل للزيادة.

وهناك تعريف اخر للمرأة العاملة(Noraini.2003): بأنها المرأة التي تعمل خارج المنزل وتحصل على أجر مقابل عملها، وهي التي تقوم بدورين أساسيين في الحياة دور ربة البيت ودور الموظفة، والحقيقة ان هذا التعريف يكتنفه نوع من النقص على اعتبار انه لم يعتبر وظيفة المرأه داخل بيتها عملاً فالمرأة تؤدي جميع اعمال البيت عن رضا كامل(عبد الفتاح، كاميليا إبرهيم،1983).

الحاجة للإرشاد المهني للنساء

الحاجة للإرشاد المهني للنساء عملية مهمة لاعتبارات تتمثل في:

1. فترات الانتقال الخاصة بالنساء، من مرحلة نمائية واجتماعية وتعليمية وحياتية مثل: مراحل الالتحاق بالتعليم، والزواج، والحمل، والطلاق، والترمل، والعمل، وتغير سوق العمل، وظهور مهن جديدة واختفاء مهن قديمه.
2. تباين النظرة للمرأة على اعتبار أنها أنثى وطاقاتها محدودة من وجهة نظر ثقافية.
3. الأدوار المزدوجة للمرأة ومفهومها عن نفسها ونظرة المجتمع لها، وبعض القضايا الفسيولوجية الأنثوية كالحمل والولادة والدورة الشهرية والإجازات المختلفة وقوانين العمل.
4. بعض القضايا التي تواجه المرأة مثل قلة الاهتمام بالتخطيط طويل الأجل، واعتمادها على الآخرين في اتخاذ قراراتها المهنية، وعدم تركيزها على الانجاز بل محاولة تحقيق ذلك من خلال الزواج والأبناء.
5. قلة اهتمامها بالنجاح في العمل مقارنة بالنجاح في تربية الأبناء، خاصة أذا ما تعارض العمل مع الحفاظ على أنوثتها، وكرهها للعمل إذا كان معيقا للزواج.
6. الشعور بالخوف من النجاح وتوقع ردود أفعال عدوانية، من قبل الرجال باعتبارها ناجحة ومنافسة له في العمل.

العوامل التي ساهمت في انخراط المراء في ميادين العمل

1. التطور التكنولوجي: الذي قلل من الوقت المطلوب في انجاز العمل الأسري والمنزلي.
2. التخطيط الأسري: الذي قلل من عدد المواليد كما وقلل من حجم الأسرة والمباعدة بين الأحمال.
3. تطور الحضانة ودور رعاية الأطفال.

4. التضخم الاقتصادي والحاجة إلى زيادة دخل الأسرة لهو مبرر قوي لخروج المرأة إلى العمل.
5. العوامل النفسية: وبخاصة ما يتعلق بالحاجة إلى تقدير الذات وتكوين الهوية الشخصية والتقدير الذاتي والمكانة الاجتماعية(Zunker, 2002)..

تحديد الحاجات الخاصة للنساء.

لقد شهد مجتمعنا عدد كبيراً من النساء اللـواتي يـذهبن إلـى العمـل فـي وظائف غير تقليدية خـلال أوقـات الطـوارئ. فعلـى سـبيل المثـال وخـلال الحرب العالمية الثانية قامت النساء بالعديـد مـن الوظـائف التـي تـم اعتبارهـا في وقت لاحـق علـى أنهـا خاصـة بالرجـال. كمـا ان الاتجاهـات البـارزه للمساواه في العمل اشارت الى عدد من الحاجات الخاصة بالنساء منها:

1. الحاجة إلى مصادر للمعلومات عن وظائف غير تقليدية.
2. الحاجة إلى معرفة حول متطلبات الوظائف غير التقليدية.
3. الحاجة إلى معرفة مجال أوسع للاختيار المهني.
4. الحاجة إلى نماذج في اتخاذ القرار المهني خاص بالنساء.
5. الحاجة إلى بناء وتصميم برنامج أرشاد مهني خاص بالنساء.

لقد تم تصميم برنامج(WINC) والذي يطلق عليه النساء في المهن غير التقليديه من أجل مساعدة النساء في النظر إلى الوظائف غير التقليدية ويتكون هذا النموذج مـن ثلاث مكونات رئيسية: 1) تدريب طاقم المدرسة من أجل توعيتهم إلى الحاجة إلـى تخطيط مهني أوسع وكذلك توعيتهم بكيفية تأثير الخيارات الوظيفية على المكاسـب التي يحققها الأفراد في حياتهم, 2) إرشادات صـفية تهـدف إلـى تزويـد الطلبـة بالمعلومات حول سوق العمل بالإضافة إلى مواضيع أخـرى بعيـدة عـن التحيـز المرتبط بالنوع الاجتماعي, 3) تأسيس مؤسسات استكشافيه للوظائف غير التقليديـة في المجتمع. وبالإضافة لانشطه تضم نساء عاملات مع اخريات غير عاملات يعملن بوظائف غير تقليديه. (Zunker, 2002)

نظريات التطور المهني للنساء:

لقد حظي التطور المهني بالقليل من الاهتمام من قبل النظريات التطور المهني إن الحاجـة إلى نظريات التطور المهني الخالية من أنماط الأدوار المرتبطة بالنوع الاجتماعي هو أمر قد تم الإشارة إليه من قبل كل من (Betz & Fizge, 1987).

ويعتبر (Super, 1990) من أحد المنظرين الرئيسيين في التطور المهني والذي تناول أنماط التطور المهني عند المرأة, حيثُ صنّفها إلى (7) مجموعات:

1. النمط الثابت المتزن
2. التقليدي
3. الثابت المستقر
4. المسار المضاعف
5. المقاطع
6. غير الثابت
7. التجربة المتعددة

إن نمط (Super) المتعلق بالمهنة ذات المسارين والذي يضع الرعاية البيتيه كمهنة ثانية هـو نمط هام إن الخلافات الموجودة فيما بين الرعاية البيتية والمهنية ما تزال من الأمور الهامـة والتي يجب تناولها ضمن برامج الإرشاد المهني.

ولقد نظر (Ginz berg, 1966) إلى ثلاث أبعاد لأنماط الحياة بالنسبة للنساء والتي يمكن استخدامها في أساليب الإرشاد المهني:

1) التقليدية (الموجه نحو الرعاية البيتية؛)
2) الانتقالي (المزيد من التركيز على البيت أكثر من الوظيفة)

3) الإبداعي (الذي يعطي اهتمام وتأكيد متساوي لكل من الوظيفة والبيت، ويبدو أن هذه الأبعاد تمثل أنماط حياتية واقعية موجودة لدى النساء العاملات في هذه الأيام, مع إضافة البعد الموجه نحو المهنة – وهو أحد الأبعاد الذي يعطي الأولوية الأكبر إلى التطور المهني.

من الصعب على العديد من النساء الانتقال نحو البعد الابتكاري/ الإبداعي وذلك بسبب الحواجز النفسية؛ حيثُ أن بعض النساء قد يكن مترددات في أن يصبحن أكثر توجهاً نحو المهنة وذلك خوفاً من فقدان الهوية الأنثوية النمطية والتي تعتبر اكثر قبولاً من قبل المجتمع, وبالنسبة للعديد من النساء فإن فقدان هذه الهوية يعتبر أمراً مهدداً ويقلل من التركيز الجدي على التطور المهني.

ولقد أشار (Zystowski, 1969) إلى أنماط التطور المهني لدى النساء على أنّها:

1) وظيفية خفيفة)
2) وظيفية معتدلة)
3) وظيفية غير اعتيادية

إن هذه الأنماط تتبع أبعاد أنماط الحياة والتي طورها (Ginz berg) بحيثُ أن كل مجموعة تكون موجهة نحو الوظيفة بدرجة أكبر وبصورة تسلسلية.

ووفقاً إلى ما ذكره هذا الباحث فإن الدور النموذجي للمرأة في مجتمعنا هو عملها كربة بيت. ومن خلال المشاركة الوظيفية فإن المرأة يمكن أن تغير نمط حياتها النموذجي. إن أنماط المشاركة الوظيفية لدى النساء يتم تحديدها بالعمر عند الدخول في الوظيفة, طول الفترة الزمنية التي تعمل المرأة خلالها إضافة إلى نوع العمل التي يتم القيام به. إن المزيد من المحددات المرتبطة بالأنماط الوظيفية عند النساء هي الحافز الفردي, القدرة, الظروف البيئية مثل الحاجات المادية. إن الأمر المهم ضمن اعتباراتنا هو أن النساء يختلفن ولديهن حاجات خاصة يجب أن يتم إدراجها ضمن برامج التطوير المهني.

لقد حدد (1983) Chusmir الخصائص والسمات المرجعية عند النساء ضمن الوظائف (غير التقليدية) الإنشاءات, الحرف اليدوية, المجالات التقنية, العلوم, القانون,

الهندسة, والطب. ولقد أشار إلى أن النساء اللواتي يخترن الوظائف غير التقليدية غالبـاً مـا يكون لديهن سمات شخصية أقرب ما تكون إلى سمات الرجال. وعلى سبيل المثال, فإن هؤلاء النسوة يكن أكثر ميلاً نحو الاستقلالية, النشاط, السيطرة, ويكون لديهن المزيـد مـن سـمات الذكورة بالمقارنة مع النساء اللواتي يخترن المهن التقليدية (العمـل الاجتمـاعي, التمـريض, التعليم والعمل المكتبي(Zunker, 2002)

التوجيه المهني للنساء

إن حاجة النساء للتوجيه المهني أمر أساسي، وذلك لأسباب كثيرة مرتبطة بتغير وتطور المجتمعات اجتماعياً وتكنولوجياً وعلمياً مما أدى إلى انتشار التعلـيم بـشكل كبير، و واسع مما رفع من مستوى ثقافة وتعليم المرأة وأدى بها إلى الخـروج إلـى العمل والوقف يد بيد إلى جانب الرجل في ميدان العمل، لذا كان لابد من إخـضاعها إلى التوجيه المهني.

وبما انه كان على المرأة الدخول إلى عالم المهن فقد ارتبط ذلك بأهمية توفر مؤسسات تعنى بالتوجيه المهني لتلك الفئة ألا وهي النساء، وهناك الكثير من العوائق التي تواجه النساء في مجال العمل ويذكر منها: (Zunker, 2002).

1. نقص المعلومات
2. إن معظم الخدمات خاصة في مجتمعاتنا العربية هي إعمال وظيفية وخدمات.
3. إن للمجتمع الريفي نسبة عالية مقارنة بالمجتمع الصناعي، وهذا يؤدي إلى انتشار البطالة وانحصار العمل في الزراعة.
4. قلة فرص تدريب المرأة للعمل
5. عدم مواكبة التطور والحاجات المعاصرة خاصة في دول العالم الثالث().

لذلك لابد من إعادة النظر في موضوع المرأة وميادين العمل وإنشاء مراكـز للتوجيه المهني خاصة بالإناث داخل المدارس وسوق العمل نفسه، وخاصـة فـي دول العالم الثالث لمواكبة تطور الدول التكنولوجية في بقية العالم.

الأدوار الثنائية

لقد ساهمت الظروف الاقتصادية في زيادة عدد النساء المتزوجات واللواتي يعملن بدوام كامل. وبالنسبة إلى الكثير من العائلات فقد أصبح من الضرورية أن يكون كلا الزوجين عاملين وذلك من أجل تلبية المتطلبات المالية, حيثُ كل من الزوج والزوجة إلى أدوارهما على أنها تكاملية.فالنمط الأسري الذي يتضمن الأم على اعتبارها ربة منزل والأب على اعتباره الشخص الذي يكسب المال ليعيل الأسرة لم يعد هو النمط المثالي. هنالك أعداد متزايدة من النساء اللواتي يقمن بأدوار ثنائية في المنزل وفي العمل. إن التعامل مع هذين الدورين قد أدى إلى وجود خلافات بالنسبة إلى الكثير من النساء وبالتحديد فيما يتعلّق بتلبية حاجاتهن الفردية (Hansen, 1990) وعلى الرغم من أن الدور الثنائي للنساء العاملات قد حظي بالمزيد من القبول, إلا أن التناقضات الشخصية التي تحتاج إلى توضيح تستمر في التواجد في حياة المرأة العاملة (Nadelson and Nadelson, 1982). إن النساء في هذه الأيام بحاجة إلى نمط حياة معين وبحاجة كذلك إلى توضيح المفاهيم الذاتية الخاصة بهن. وبالتحديد فإن الإرشاد يجب أن يساعد النساء في تحديد قدراتهن ومهاراتهن وأن يزودهن بالفرص التي يحصل عليها الرجال وذلك فيما يتعلّق بالاستفادة من مواهبهن في المجتمع(Zunker, 2002).

أثر خروج المرأة للعمل على رعاية الأطفال.

إن عمل المرأة يستتبع غيابها عن المنزل وتناقص الوقت الذي تخصصه لرعاية الأسرة والأبناء. مما يدعم فرضية أن أطفال الأم العاملة يختلفون عن أطفال الأم غير المشتغلة. وذلك بافتراض نقص الوقت إضافة الى أن المشتغلة تختلف عن الأخرى في اتجاهاتها نحو تربية الطفل وفي تدريبها على ذلك(Mohamad. , 2003).

إلا أن بحوثاً عديدة تعارض هذه الفرضية. وبخاصة منها البحوث التي استخدمت فيها المقاييس (لوائح أسئلة مطروحة للإجابة عليها) الخاصة بتربية الطفل والخبرة لم تجد فروقا بين مجموعتي الأمهات (العاملات وغير العاملات). من بين تلك البحوث بحث بيترسون الذي لم يجد فروقا في العلاقات بين الأم والابن بالنسبة للمجموعتين الأمهات العاملات وغير العاملات ولو أن مثل هذه البحوث ينبغي تقييمها في ضوء قابلية المقاييس لضروب الخداع في الإجابات عليها. حيث يمكن للعاملات اللجوء الى أجوبة خادعة تعويضية. كما قد يحدث الخداع أيضا بين الأمهات غير العاملات دفاعاً عن خيارهن بالبقاء في المنزل.(http://www.psychiatre-naboulsi.com/dubai1.html)

وتناولت بحوث أخرى مشاعر القلق والذنب الذي ينتاب الأمهات العاملات. حيث لاحظت الباحثة كليجر أن المفحوصات قررن أنهن يملن للتعويض عن غيابهن بالمحاولة الشديدة ليكن أمهات صالحات. كما بينت الباحثة فيشر أن كثيراً من الأمهات العاملات يحاولن بشدة أن يثبتن لأنفسهن ولأقاربهن أنهن لم يهملن أطفالهن وأنهن يقضين معهن ساعات فعلية أكثر مما تقضيه في المتوسط ربات البيوت.

في المقابل فإن دراسات عديدة تبين وجود فروق ملحوظة بين الأمهات العاملات وغير العاملات فيما يتعلق بالنظام وإن كانت نتائج هذه البحوث غير متطابقة. فقد بين كل من لويل وبورشينال أن بيوت الأمهات العاملات تميل الأم إلى تفضيل فرض نظم حاسمة مع تشجيع أطفالها على الاستقلال. كما بين هوفمان أن إتجاه الأم العاملة نحو النظام يتوقف على اتجاهها نحو العمل فالأمهات العاملات اللائي يستمتعن بعملهن كن أقل شدة في فرض النظام وإستخدام وسائل السيطرة والسلطة مع أطفالهن بالمقارنة مع الأمهات غير العاملات.

و للمقارنة بين أبناء الأمهات العاملات وغير العاملات من حيث بعض نواحي شخصيتهن وقد انتهت إلى النتائج التالية:

1- تكيف أبناء المشتغلات يقل كلما زاد غياب الأم اليومي عن خمس ساعات.

2- للمستوى الاقتصادي والاجتماعي أثره على تكيف الأبناء عندما تكون الأم عاملة وكلما ارتفع المستوى كان التكيف أفضل.

3- درجة تعليم الأم ليس له أثر في تكيف الأبناء إذا قارنا بين أبناء الأمهات العاملات اللائي نلن تعليما متوسطا وتعليما عاليا، ولكن الأثر واضح عندما نقارن بين الأمهات المتعلمات واللائي لم ينلن أي قسط من التعليم . أي أن تأثير تعليم الأم على البناء لا يتضح إلا عندما تتباين المستويات التعليمية للأمهات تباينا شديدا.

4- لم يظهر البحث أن لنوع الأم البديلة تأثيرا على تكيف الأبناء فلا يوجد فرق بين الأطفال الذين كانوا يتركون في رعاية الأقارب وأولئك الذين كانوا يتركون في رعاية الخدم.

5- أبناء العاملات أكثر طموحا من غيرهم.(http://www.psychiatre-naboulsi.com/dubai1.html)

معوقات عمل المرأة:

1المعوقات الاجتماعية المتمثلة في:

1. عدم وجود قطاع خدمات متطور لرعاية أبناء الأم العاملة.
2. ضعف التعاون بين الرجل والمرأة داخل الأسرة.
3. ضعف استيعاب بعض الرجال لدور المرأة في العمل.
4. معارضة بعض الأسر لمشاركة المرأة في العمل.

1-3-2المعوقات الشخصية وتشمل:

1.عدم إقبال بعض النساء على العمل في مجال الخدمات الفنية.

2.إحجام بعض النساء المتعلمات عن العمل.

3.اشتراط بعض الشباب المتقدمين للزواج بترك الفتاة للعمل.

4.ربط العمل بالحاجة المادية.

1-3-3المعوقات الثقافية وتضم:

1.ضعف الوعي الثقافي عند المرأة بأهمية العمل.

2.وسائل الإعلا م ودورها في إبراز أهمية عمل المرأة.

3.عدم اهتمام بعض المجلات بالقضايا المتعلقة بعمل المرأة.

1-3-4المعوقات الاقتصادية والإدارية:

1.التمييز بين الرجل والمرأة في الترشيح للترقيات.

2.عدم وجود حوافز مادية لبعض المهن كالصحية والفنية.

3.عدم حصول المرأة على فرص عمـل فـي بعـض القطاعـات كالعمـل الـسياسي والدبلوماسي والنيابي.

4.قلة فرص التطوير والتدريب للمرأة.

1-3-5المعوقات التخطيطية والتنظيمية:

1.غياب خطة تنمية شاملة للقوى العاملة تساعد المرأة على المشاركة الفعالة فـي بنـاء المجتمع.

2.عدم وجود جهة مسئولة للإهتمام بمناقشة المعوقات التي تواجه المرأة العاملة.

3.عدم وجود مراكز إرشاد وتوعية للخريجات الجدد.

4.عدم وجود خطة للتنسيق بين تخصصات الجامعة واحتياجات المجتمع الفعلية.

المعوقات القانونية والدستورية:

1.قصور اللوائح التنظيمية لعمل المرأة والتي تيسر لها المزايا التي تستطيع الاستفادة منها في الظروف الطارئة (إجازة الوضع المناسبة – إجازة امومة وطفولة).

2.ضعف المجال أمام المرأة للقيام بمشروعات خاصة[1].

الآثار السلبية لعمل المرأة خارج البيت:

لعمل المرأة خارج البيت –بجانب الآثار الإيجابية- آثار سلبية عديدة قد تفوق في خطورتها وأهمية الاهتمام بها الآثار الإيجابية، وقد ارتأيت، عند تركيزي على حالة ماليزيا، أن أنظر إلى *الآثار السلبية من خلال زاويتين؛*

أولهما الآثار السلبية العائدة على مكونات الأسرة الثلاثة؛ الأب (الزوج) والأم (المرأة)، والأولاد، ولذلك فإنني قسمتها إلى آثار عائدة على الأولاد، وآثار عائدة على المرأة، وآثار عائدة على الزوج.

أما ثانيهما فهو الأخطر من بين كل الأثار وهو الطلاق، ذلك أنه يهز أركان الأسرة ويشتتها وينهي البناء الأسري ويفرق أفرادها.

أولا: الآثار العائدة على الأولاد:

عادة ما تخرج المرأة للعمل تاركة وراءها أولادا، وفي كثير من الأحيان والديها أو أحدهما؛ الأمر الذي يتطلب منها تدبير شؤونها التي تركتها وراءها، فهي إما ترسل أولادها إلى الحضانة وإما تجلب خادمة تساعدها، كما أنها تضطر في أحيان كثيرة إحضار خادمة أخرى لوالديها العاجزين.

كما وأنه عادة ما يكون مكان العمل بعيدا مما يستلزم الخروج المبكر للحصول على وسيلة النقل، وخاصة وأن المصانع عادة ما تكون خارج المدينة السكنية. الأمر الذي ينتج عنه بقاؤها خارج البيت لمدة تزيد عن 12ساعة أو أقل بقليل فقط، ومنه سيبقى الأولاد بدون أمهم كل هذه المدة وهو أمر ليس هينا.

إن الطفل لا يحتاج فقط إلى من يوفر له أمور وحاجيات الأكل والنظافة والنوم فقط وهو الدور الذي يمكن أن تؤديه أي خادمة أو حضانة ولكن الطفل يحتاج ضمن الأمور السابقة الذكر الحنان وعاطفة الأمومة التي لا يمكن للخادمة مهما أوتيت من ثقة وأمانة وحنان أن تعطيها له؛ لأن هذا الطفل أجيرها فقط، وهي تعمل كأي عامل يؤدي عمله على حسب ما يساويه الأجر فقط، ولا يمكن لعاطفة الأمومة أن تُباع أو تُستعار أو تكتسب لأنها فطرة الله التي فطرها الأم عندما حملت جنينها ووضعته وليدا وألقمته بعد ذلك صدرها.

ناهيك عن الأطفال وهم في سن المراهقة، وهم في سن الشباب...

ثانيا: الآثار العائدة على المرأة نفسها:

إن المرأة العاملة وبسبب كثرة وتعدد المسؤوليات الملقاة على عاتقها، فإنها تُصاب بالإرهاق المؤدي إلى الضغط النفسي1[14]، فإذا ما أدت عملها خارج البيت بكل جهدها وباتقان فإنه سيرجع بالعكس على أولادها ومسؤولياتها تجاه زوجها خصوصا، ثم بيتها

عموما، فلا تقدر على الآداء الجيد لأنها مجهدة ومرهقة، وبالتالي غير قادرة على الوفاء بالتزاماتها البيتية، وإذا ما حدث العكس فإن عملها خارج البيت سيتأثر بتأخرها وكثرة غيابها أو بخروجها المبكر من محل العمل .. إلخ.

والأدهى والأمر من هذا كله هو الإرهاق وضغط الأعصاب الذي يلاحقها في بيتها ومكان عملها، بين ثنائية الصراع (الاستقرار والبقاء إلى جنب أبنائها ترعاهم وتقوم على تدبير شؤونهم، أو إغراء العمل خارج البيت تحقيقا للذات وكسبا للمال وجريا وراء مغريات الحياة).

وهكذا تجد المرأة نفسها في دوامة صراع يومية، بين العمل خارج البيت وبين مسؤولياتها تجاه أولادها (تربيتهم، رعايتهم، مساعدتهم في دروسهم)، وبين زوج يريد زوجة حنونا تلاطف له جو الحياة المشحون والمضغوط.

ثالثا: الآثار العائدة على الزوج:

عمل المرأة خارج البيت وما يترتب عليه من آثار (على الأولاد وعلى الزوجة نفسها)،كما سبقت الإشارة إليه، تؤثر على نفسية الزوج بالسلب وربما إلى حد الإرهاق النفسي أحيانا أخرى1[15]، حين يرى أولاده ضائعون بين خادمة عديمة الإحساس، تائهون بين تلفزيون أو ألعاب فيديو مخدرون لا يهتمون لما يدور حولهم، وهذا هو الأثر الأول.

أما الثاني فهو إهمال شؤون البيت وإهمال المرأة نفسها مما يبعث في نفس الرجل بالملل في الحياة اليومية الروتينية مع زوجة عاملة لا تهتم بنفسها في البيت بقدر ما تهتم بزينتها للخروج للعمل.

وأخيرا حين يرى زوجته العاملة المرهقة تعبة من عملها، تزيدها أعباء ومسؤوليات البيت إرهاقا، يدخل هو أيضا في دوامة، ففي خضم هذه الأجواء لا يجد لنفسه مقاما، ويتحرج أن يبوح باحتياجاته النفسية

المحددات الشخصية:

تحمل المحددات الشخصية لتجارب المرأة أهمية كبيرة عند الأخـذ بعـين الاعتبـار الوظيفة التي تكون بدوام كامل أو ذات دور غي تقليدي بالنسبة لها. فكرة العمل بوظيفة معينة ضمن بيئة يقوم بإدارتها الرجل يمكن أن تكون مهمة صعبة للعديد من النساء اللواتي يخضعن لتأثير النمط التقليدي للمعاملة بين الجنسين في الوظيفة. وتعتبر النساء اللواتي يشغلن وظـائف تقليدية كالمعلمة, الممرضة ووظائف الدين أي وظيفة أخرى نمطاً غريباً لا يمكـنهن خـوض تجربته. من جهة, فإن التنشئة الاجتماعية غرست محددات وعقوبات اجتماعية تتماشـى مـع دور كلا الجنسين. (Spence, 1999)؛ ومن جهةٍ اخرى, فإن المرأة مضطرة لكـسر هـذه المحددات, بالإضافة إلى ذلك فإن الكثير وجد هذه المحددات صعبةَ التحمل. وبشكل عام, فـإن هذه النساء فقدن الثقة بالنفس التي أدت بهن إلى تحجم خياراتهن الوظيفية. كما ان الحركة التي تنادي بتحديد أدوار كلا الجنسية قد أثرت بشكل واضح في هذه النـساء وتحديـد طمـوحهن وإنجازاتهن. (Eccles, 1987; Eccles, Barber, and dozefwicz, 1999; foenza, 1982; wood, 1994).

الحاجة للأدوار القيادية:

هناك مثبطات منعت النساء من الوصول لتحقيق إمكانياتهن في عالم العمل. افتـرض Epstein (1980) أن الإرث الثقافي لم يشجع النساء على التفوق في أعمالهن الوظيفية. فـي ثقافتنا, فإن الشكل المثالي لمدير العمل هو الدخل (Lindsey, 1990). كمـا أن المحـددات الاجتماعية تفرض أن الرجل هـو القيـادي والأفـضل لحمـل أعبـاء ومهمـات العمـل. (Cejkazeagly, 1999) كما أن المرأة التي تقوم بأدوار قياديـة تعتبـر رمـزاً وقـدراتها ومهاراتها معرضة للمسائلة بشكل دائم حتى من زميلاتها. تعامل المـرأة كفـرد خـارج أي منظمة وعليها مماشاة القواعد الرسمية وغير الرسمية القائمة في المؤسسة بغض النظر عـن كونها فرد من أفراد المؤسسة. افترض Wood (1994) أن المرأة بحاجة لخبرة أكبر لتـصل للقواعد الرسمية وغير الرسمية وتتعرض للنموذج التقليدي للقيادية وتقوم بذلك بتشجيع نـسبة أكبر من النساء لإشغال مواقع قيادية.

مفهوم "السقف الزجاجي":

يعتبر مفهوم السقف الزجاجي حاجز غير مرئي يشكل المواقف والاتجاهـات الخفيـة نحو عرقلة النساء والأقليات من الصعود علـى الـسلم الـوظيفي (Reskin & Paliavic, 1994). على سبيل المثال, أحد الأساليب المستخدمة في عرقلة النساء والأقليات من الوصول لمستوى وظيفي أعلى هو الإصرار على أن يكون صاحب هذه المواقع الوظيفية ذا خبرة مدتها (25) سنة. طريقة أخرى في عرقلة السناء هو تأهيلهم لشغل مناصب دنيا أو تـوجههم لتلـك المناصب التي لا تعد مساراً صحيحاً يؤدي لشغل مناصب عليا. ذكـر Grland (1991) أن الذكور البعض يفضلون التعامل وتوجيه البيض أيضاً. أشارت مجلة Nation Business في مقال Chipping Away 1991 أنه على الرغم من أن النساء والأقليات تمثل (50%) مـن القوى العاملة؛ إلا أن (5%) فقط منهم يشغل مناصب رفيعة المستوى. وبناء على ما أشـارت له هذه المقالة فإن النساء تستثنى على اعتبار أنهن أنجح في مجال الصناعة حيثُ أن المستهلك بشكل رئيسي هو المرأة. ومن خلال سياسات العمل الإيجابية, فإن الحكومـة تـسعى لكـسر السقف الزجاجي. بناء على ما أدلت به وزارة العمل الأمريكية, ومكتب إحصائيات العمل, عام (1991).

*** التجارب والمحن التي تواجهها المرأة التي ترغب في تسلق القمة:**

ذكر Wentling (1992) أن الأعمال التالية من الضرورات للمرأة التي ترغب في شغل مناصب عليا:

1. المؤهلات العلمية للمناصب الإدارية الرفيعة: الحصول عن ما لا يقل عن ماجستير في إدارة الأعمال أو ما يعادلها.
2. العمل الجاد: أن تكون على جاهزية واستعداد للعمل لمدة (54) ساعة أسبوعياً كحد أدنى في المكتب أو أخذ بعض المهام لإنجازها في المنزل.
3. الموجهون: البحث والتواصل مع من هم أكثر خبرة وتأهيلاً.
4. العلاقات الشخصية والأفراد المؤهلين: المديرة التنفيذية تحمل صفات مشتركة مع نظيراتها تشمل القدرة على إدارة الأفراد.
5. الكفاءة في العمل: أن تكون أكثر شمولية وإنجازاً من الرجال.
6. الاستعداد لتحمل المخاطر: أن تكون مبتكرة ولديها الاستعداد للبدء في مشاريع جديدة.

النساء وريادة الأعمال:

في عام (1992) امتلكت النساء (5.4) مليون من حصيلة الأعمال, وفي عام (1990) وظفت (11 مليون) فرد. بالإضافة لذلك, فإن النساء امتلكت (30%) من المشاريع الصغيرة وكان من المتوقع أن تزداد مشاركتها لـ (40 – 50) مع عام (2000). (Aburdeuce & Uaisbitt, 1993), على الرغم من تحقيق مكاسب كبيرة في ملكية الأعمال والزياة المتوقعة في المستقبل, تواجه سيدات الأعمال عوائق لا يواجهها الرجال.

وبناء على ما اقترحه كل من Gould & Porzen (1990), 1) تفقد النساء التنشئة الاجتماعية للريادة في المنزل والعمل. 2) تم استثناء النساء من شبكات الأعمال. 3) تفتقد النساء المعلومات حول كيفية الحصول على الأعمال. 4) تعاني المرأة من التحيز والنّبذ من المغرضين وهذا التحيز يقع لصالح الذكور. 5) بسبب الصورة النمطية للجنسين فإن الفساد في مجتمع الأعمال تتعرض للنبذ, وهذا يؤثر في التوقعات الموجودة من المرأة كسيدة أعمال.

من الواضح أن المرأة تحتاج للمزيد من المساعدة في التعرف على طـرق اكتـساب مشاريعها الخاصة واختراق الحواجز التي تعرقلها في ذلك. مع ذلك, فإن هنـاك حقيقـة مشجعة هي أن هناك الكثير من النساء اللواتي خضن مجـال ريـادة الأعمـال وحققـن نجاحهن. هناك برامج الدعم الفيدرالي التي تشمل برامج ملكية المرأة للأعمـال, الـشبكة النسائية للتدريب على الريادة (برنامج التدريب الوطني), قانون ملكية الأعمال للمرأة عام (1988) والذي يقدم القروض التحفيزية.

التحرش الجنسي:

ويعتبر التحرش الجنسي من اهم المعوقات التي تواجه المرأه فلقد تم توثيـق قـضية التحرش الجنسي في مكان العمل لعدة سنوات. على سبيل المثال أدلـت مؤسـسة العمـل النسائية بأن قضية التحرش الجنسي هي القضية الأكثر انتشاراً في مهنية المـرأة والتـي تواجهها في مجال عملها. (Lott, 1994) وقد ازداد الاهتمام في قضية التحرش الجنـسي بشكل كبير تزامناً مع ما حدث: 1) في عام (1991) خلال جلسات الاستماع في مجلـس الشيوخ والتي تضمنت مرشح المحكمة العليا Clarence Thomas و Anita Hill التـي قامت باتهامه بالتحرش بها 2) فضيحة البحرية الأمريكية Tail Hook التي تضمنت سوء المعاملة للنساء من قبل موظفي البحرية.

أصبح ما يسمى بالتحرش الجنسي القضية المركزيـة للعديـد مـن قاعـات المحكمة, تم تطبيق مفهوم عقلانية المرأة لتحديد ما إذا حدث التحرش الجنسي أم لا, حيثُ يعتبر هذا المفهوم هو المادة المنطقية لذلك. إذا كانت المرأة عاملـة ونظـرت لتـصرف الرجل على أنه تحرش فإن المحكمة تحكم على هذا الرجل أنه قـام بـالتحرش الجنـسي (Fritz zgerald & Ormerod, 1991) بناء على ما أدلى به Barentt و River عـام (1996) والذي تم توثيقه في Peterson & Gouzalez عام (2000) فإن (50%) من النساء العاملات تعرضت للتحرش الجنسي في عملهن.

هناك عوامل أخرى مستخدمة لتحديد ما إذا كان هذا التصرف تحرش أم لا, هـو: 1) إذا كان السلوك حكم عليه بأنه متصرف 2) إذا كانت الضحية مسؤولة عن ما حـدث 3) إذا كان المعتدي مدير للضحية أو مسؤولاً عنها 4) إذا حصلَ الـسلوك بـشكل متكـرر. (Kail & Cavanaugh, 1996).

في استطلاع مجلة Newsweek 1992 (Lott, 1994), فإن (21%) مـن النـساء ادعين تعرضهن للتحرش, و(42%) أوضحن معرفتهن لنساء تعرضن لذلك. وفي الآونـة الأخيرة أشار Rider (2000) إلى أن ما يقرب ثلثي النساء العاملات تعرضن بشكل من أشكال التحرش الجنسي في أماكن عملهن. ومن أشـكال التحـرش الجنـسي هـذا هـي تصريحات جنسية تبدو موحية, اللمس المتعمد, الضغط في العمل من أجل تحقيق دوافـع جنسية, رسائل ومكالمات ومحاولات اغتصاب أو اغتصاب.

منذُ بداية أكثر من عقد من الزمان, قامت العديد من المنظمـات بوضـع الـسياسات والإجراءات والبرامج للتعريف بالتحرش الجنسي وما يجب القيام به وكيفية الوقاية منـه عام يونيو (1992), تم تخصيص (81%) من ثروة (500%) شـركة قامـت بتزويـد موظفيها ببرامج التدريب هادفة بذلك إلى زيادة وعيهم عن السلوكات التي تشكل ما يسمى بالتحرش الجنسي (Lott, 1994). وفي الآونـة الأخيـرة قـام Fernandez (1999) بتطوير برامج تدريب حول العلاقة بين الجنسين في الشركات الأمريكيـة. كمـا اقتـرح Aamodlf (2000) أيضاً أن التدريب على القضاء على أشكال التحرش الجنـسي فـي مكان العمل يجب أن يكون الهدف الرئيسي لصاحب العمل.

استمرار التحرش الجنسي كمشكلة في مكان العمل يجب معالجتها لجعل بعض النساء يحصلن على فرص مساوية في العمل والتقدم الوظيفي.

*** الآثار المترتبة على الإرشاد الوظيفي:**

قمنا بتحديد عدة احتياجات نسائية للإرشاد الوظيفي, وبشكل أكثر تحديداً تتضمن هـذه الاحتياجات 1) مهارات البحث عن العمل. 2) المعلومات المهنية. 3) توضيح مفهوم الـذات. 4) استراتيجيات الإدارة المزدوجة كربة منزل وعاملة. 5) التدريب على إثبـات الـذات. 6)

معلومات حول بيئات عمل مختلفة 7) توضيح نمط الحياة. 8) التطور بقيمة الاستقلالية. تشير هذه الاحتياجات إلى برامج تدخل مصممة خصيصاً للنساء حول مواضيع ومحتـوى العمـل والتقنيات اللازمة له. على سبيل المثال, العديد من مهارات البحث عن عمل تعتبـر عالميـة لجميع الباحثين عن عمل, لكن النساء لاسيما من الثقافات الأخرى لديهم حاجة خاصة لتطـوير استراتيجيات تجبر صاحب العمل على إلغاء التحيز في المعاملة. أمثلة أخرى علـى بـرامج التدخل البرامج التي تحتوي تقديم فهم كامل للوظيفة تقنيات البحث, تعليم النساء كيفية استخدام المعلومات المهنية, تشجيع النساء على تقيم مجموعة واسعة من الوظائف وتنبيههم إلى الشكل النمطي للمرأة العاملة أن البرامج التي صممت لمساعدة النساء للقيـام بـالأدوار المزدوجـة, رعاية الأطفال, مهارات وأنماط الحياة, يمكن تحقيقها من خلال أسـاليب متعـددة للإرشـاد تتضمن مجموعات نسائية مع أزواجهن.

كفايات المرشدين المهنيين للنساء:

1. معرفة علمية في الإرشاد المهني.
2. فهم سيكلوجية المرأة ومراحل نموها.
3. فهم الاتجاهات السلبية نحو المرأة.
4. أمتلاك الخبرة الكافية في توجيه الطالبات ومساعدتهن لحل المشكلات.

الخطوات الإرشادية في إرشاد النساء مهنياً:

ويذكرها (Zunker, 2002)

1. مهارات البحث عن عمل:

إن الإستراتيجيات المصممة خصيصاً لمهارات البحث عن عمـل يمكـن أن تـساعد النساء على التعامل مع الممارسات العنصرية. الهدفُ من هذه العناصر هو جعل النساء علـى جاهزية للعمل في الوظائف غير التقليدية على الرغمِ من أن هدف المهارات يمكن أن تطبـق

على أي عمل آخر. النقطة هي أن النساء بحاجة للمساعدة الخاصة عند تجهيـزهن لوظـائف جرت العادة أنّها مخصصة للرجال. إن ربات المنازل المقالات والنساء من ثقافـات متعـددة يحتجن هذا العنصر بشكل خاص بسبب خبرتهن القصيرة في التقديم للعمل. للحـديث بـشكل واقعي فإن المرأة ليست بحاجة فقط لتعلم مهارات البحث عن عمل وإجراء المقابلات وكتابـة سيرتها الذاتية إنما هي بحاجة للتدريب على أساليب التعامل مع التصرفات العنصرية المرتبطة مع أنماط كلا الجنسين والعرق. على سبيل المثال, في قانون النمط الجنسي للمرأة ذات اللـون الأسود فمن المتوقع أن تشغل وظيفة الطبخ أو الخادمة. وعندما تعمـل هـذه المـرأة فمـن المفترض لضرورة أن يكون الرجل هو المعيل الأساسي. وهكذا فـإن التطـور النمطـي أن الرجل هو القائد صاحب القرار والمرأة معنية متعاونة لكنها لا تستطيع الوصول لمواقع القيادة في عالم الأعمال. وهكذا فالصورة النمطية لكلا الجنسين تتضمن أن تكون المرأة ذات منزلـة أدنى في المنزل والعمل (Reschke & Knierim 1987, Wood 1994).

تقترح الخيارات التقنية أساليب بهدف إنجاز الهدف من هذا العنـصر هـو ورشـات العمل, الاستشارة الفردية أو الجماعية واستكشاف الموارد. وبالتوافق مع استراتيجيات الإرشاد فإن الدمج بين الخيارات التقنية ضمن المقترحات. هناك ثلاث مصادر لاستكـشاف المـوارد يمكن استخدامها هي Excercies for the Résumé work – Shop وهو برنامج نـسائي Lésumé Preparation Manual, Launching Jour Career, Astep by Guide for women,.

يمكن إيجاد هذه البرامج فـي (N Y 10003, New York 212 – 477 – 4252 fax, (Park Avenue South, Catalyst, 220).

2. بيئة العمل:

الهدف من هذا العنصر هو تحضير النساء للتعامل مع قوانين النمط الجنـسي التـي ستواجهها في أي بيئة عمل. من المؤسف أن قوانين النمط الجنسي أصبحت رائجـة فـي أي قطاع عمل في مجتمعنا على سبيل المثال, الإعلان يظهر المرأة دائمـاً علـى أنّهـا بحاجـة للمـساعدة ولا تـستطيع إعالـة نفـسها. (– Wood 1994, 1991, With Paik, Com

Stock). وهناك أيضاً نمط تعامل ضمن قوانين النمط الجنسي في الكتـب المدرسـية وفـي معاملة المعلمة للطلاب (Basow, 1992).

أحد أهم العقبات التي تواجه المرأة العاملة هي الفجوة الكبيرة في جنـي القـوة بـين الرجل والمرأة. ويتوافق مع ذلك التحيز القائم على أساس الجنس والفصل المهني القائم علـى الفصل بين الجنسين (Lott, 1994). من الواضح أن المرأة مازالت تحصر خياراتها ضـمن خيارات وظيفية محددة ومازالت المرأة لديها رؤية محـددة عـن الوظيفـة التـي تناسـبها. (Fiztgerald & Betz, 1994, Poole & Clooney, 1985). هكذا فإن المـرأة تحتـاج لمساعدة خاصة للتأقلم مع النمط الوظيفي للمرأة العاملة.

قدم Basow (1992) الصورة الحالية للعقبات التـي تواجههـا المـرأة للوصـول للمناصب العليا: تواجه المرأة السقف الزجاجي عند محاولتها الوصول لمنصب أعلـى. عـام (1990), أقل من (3%) من (6502) منصب وظيفي تابعة لـ (500) شركة توليتها النساء على الرغم أن النسبة ارتفعت (1%) عن العقد السابق. بناء على معدل الارتفاع فإن المساواة بين الجنسين سوف تصل إلى حيز التنفيذ مع عام (2466). (P. 466).

هناك دراسات تقترح أن النساء سوف تبقى تحت التمثيل في الوظائف, أي أنهـا لـن تشغل الوظائف ذات المناصب العليا مع دخول القرن الحـادي والعـشرون (Rider, 2000) على سبيل المثال, Cavanaugh & Kail (2000) أعادوا عرض بحث أجروه على النـساء في المناصب العليا عام (1990) ووجدوا أن هذه النساء تواجدت ضمن السقف الزجاجي" في الشركات الخاصة والوكالات الحكومية والمنظمات الربحية.

إن الدمج بين الأدوار النقاشات الجماعية والمادة المرئيـة والـسمعية يعتبـر ضـمن المقترحات لإنجاز مهمة معينة في هذا العنصر. أيضاً المتحدث الذي يرغـب فـي مـشاركة تجربته يعتبر مؤثر في هذا العنصر من عناصر التدخل. تعد تمارين "كيف تسمع" وتمـارين توضيح الفرق بين إثبات الذات وعدمه والسلوكات العدوانية مؤشر مهم في هذه الإستراتيجية. من النتاجات الأخرى للتعلم 1) الأسلوب المؤثر في التواصل ضمن بيئة العمـل. 2) تحديـد وفهم حدود السلطة في المؤسسة النموذجية. 3) تقنيات مجموعات صنع القرار. 4) عناصـر

تؤدي إلى إيجاد علاقة جيد مع المسؤول أو المدير. 5)فهم دور المجموعة غير الرسمية في المؤسسة النموذجية. 6) أساليب فعالية لإنشاء علاقة مع الأقران التابعة لنفس الوظيفة.

3 . مهارات أسلوب الحياة:

الهدف الرئيسي من هذه الإستراتيجية هو التعامل مع كل شخص على أنه حالة فردية لها اتجاهات واهتماماتها الخاصة. إن النساء حالياً لديها سيطرة وتنظيم لحياتها أكثر بكثير من ذي قبل. لم نصل بعد إلى مجتمع ثنائي الجنس لكن قفزنا خطوة بعيداً عن قانون النمط الجنسي (gender role) وقد حان الوقت لكل امرأة أن تأخذ بعين الاعتبار اهتماماتها وحاجاتها في تحديد نمط حياتها. وما يجب إيصاله هو أن كل امرأة هي حالة فردية لها نقاط قوة ونقاط ضعف وكأي شخص آخر هي حالة فريدة لا تشابه أحداً. التحدي هنا هو القدرة على توضيح الفردية الذاتية كالصورة الذاتية, المهارات, الاهتمامات, ومنهجية هذه الذاتية في نطاق العمل, الأسرة ومخططات الحياة.

في هذا العنصر من عناصر التدخل تم توجيه الاهتمام نحو الهدف المرجو والذي انبثق من الرؤية الذاتية لمرجع معين: كما تم اقتراحُ تمارين المفهوم الذاتي لتحديد وتوضيح نقاط القوة والضعف الفردية. كما تعتبر تمارين إثبات الذات مع التأكيد على العلاقات الشخصية في العمل أحد التقنيات لإنجاز المهام في هذه الإستراتيجية يتم تطور الشخصية الفردية من خلال المناقشة للتجارب السابقة التي تتضمن الأسرة, الأقران, المدرسة الكشف عن وأحداث حياتية أخرى.

يجبُ إعطاء اهتمام خاص لمهمة تحديد وتوضيح مشاكل ازدواجية الوظيفة في الأسرة (Pleck, 1985). قام كل من Rapoport & Rapoport 1978 بتحديد خمس أسباب للضغوطات التي يواجهها أي ثنائي يعمل بوظيفة دوام كامل ولديه على الأقل طفل واحد. 1) معضلة الحمل الزائد (إدارة المنزل وعملية تربية الأطفال). 2) معضلة المبادئ الشخصية (الصراع الذي ينشأ بين ما يراه الأبوين نمط حياة ملائم وبينما يراه الآخرون الأنسب). 3) معضلة الهوية الذاتية (صراع يرتبط بالدور المؤدى في الحياة). 5) معضلة الدورة الحياتية واختلاف الدور (صراع ينشأ في دورة حياة الأسرة من ولادة الأطفال ومغادرة المنزل

وغيرها من القضايا التي تشكل ضغط على التطور الوظيفي. هناك حلول مقترحة تتضمن تمارين مشاركة المسؤولية, تقنيات تنظيم الوقت, التخطيط الفعال بين الآباء اللذان يقومان ببناء الفرد والأسرة الأفضل.

4 . الدعم والمتابعة:

إستراتيجية المتابعة تقدم الدعم من خلال المشاركة الجماعية أو الزيارات الفردية: الهدف الرئيسي من هذه الإستراتيجية هو تنمية المهارات التي تم اكتسابها من إستراتيجيات التدخل الأخرى. إن الحاجة لهذا العنصر ظهرت من خلال بحث اقترح أن النساء تواجه صعوبة في تقبل قدراتها للمشاركة بشكل فعال في بيئة العمل. في الحقيق في من المحتمل أن تواجه الرفض والانعزال التي تقودها للانسحاب وكنتيجة افتراض موقع وظيفي مغيب (Wilcox – Matthew & Minor, 1989). بالإضافة لذلك, إن النساء التي تشرح حاجاتها من خلال وظيفتها يمكن أن تواجه رد فعل سلبي من أزواجهن, أفراد العائلة, الأقارب والأصدقاء. (Siglman & Shaffer, 1995). اقترح أحد الأبحاث أن الفرصة كبير لمواجهة المرأة للصعوبات في تحقيق ذاتها وظيفياً بسبب أن الكثير ممن يخصصها سيفترض أنها غيرت موقعها الوظيفي. وبسبب ردة الفعل السلبية من خاصتها, أصدقائها, أقاربها, الزوج, فإن التعزيز يعتبر إستراتيجية أساسية في إرشاد المرأة وظيفياً.

إن المهمة الأساسية تقترح أنه لمواجهة أي مشكلة يجب تحديدها وتوضيحها, وفي عملية التوضيح فإن الانتقال من عنصر لآخر من عناصر التدخل يمكن أن يكون نافعاً, على سبيل المثال, قد تتطلب الحاجة استخدام أسلوب أكثر فاعليةً في إدارة المنزل أو إعادة تحديد وجدولة الأهداف. إن إستراتيجية المتابعة في عملية التدخل تقدم الدعم من خلال تحديد المشكلة المرتبطة بالأسرة, العمل أو الأهداف الشخصية. هناك تمرينات وأساليب مقترحة, تساعد في تحديد المشكلة وتقوم لاحقاً تزويد الأشخاص بحلول بديلة.

1. تنفيذ الخطة من الواقع العملي واختيار أفظل البدائل واتخاذ القرار المهني المناسب

النساء وريادة الأعمال:

في عام (1992) امتلكت النساء (5.4) مليون من حصيلة الأعمال, وفي عام (1990) وظفت (11 مليون) فرد. بالإضافة لذلك, فإن النساء امتلكت (30%) من المشاريع الصغيرة وكان من المتوقع أن تزداد مشاركتها لـ (40 – 50) مع عام (2000). (Aburdeuce & Uaisbitt, 1993), على الرغم من تحقيق مكاسب كبيرة في ملكية الأعمال والزياة المتوقعة في المستقبل, تواجه سيدات الأعمال عوائق لا يواجهها الرجال(Zunker.2002)

معلومات المهنة

من خلال النشاطات والبرامج المختلفة يتم النظر إلى النساء بصورة متكـررة للقيـام بالأدوار القيادية التي كانت مخصصة في وقت سابق للرجال فقط. ومع ذلك فإن عدد النـساء في البرامج التدريبية وفي مجالات علمية معينة مازال يراوح مكانهُ حيـثُ أن النـسبة بـين الرجال والنساء مازالت ثابتة إلى حدٍ ما ولم تتغير بدرجة كبيـرة (Betz and Fitzgerld, 1987), ومن الواضح بأن النساء بحاجة إلى معلومات مهنية تشجعهن على النظر إلى المزيد من الخيارات المتعلقة بالمهن – وخاصةً المهن التي كانت حكراً على الرجل فقط. إن النـساء اللواتي لديهن الاهتمام والقدرة لمتابعة المهن الإدارية بحاجة إلى التوجيه والتشجيع وكذلك هو الحال بالنسبة إلى النساء المهتمات بالعمل المهاري وبالوظائف التقنية(Zunker.2002).

المراجع العربية:

- عبد الفتاح، كاميليا إبرهيم، **سيكولوجية المرأة العاملة**، (بيروت: دار النهضة العربية، 1404هـ/ 1983م)،

المراجع الاجنبية

Mohamad Hanafiah Bin Ahmad ,**Factors of Divorce in Gomab Timur District; Case Study from January To September 2002** ,Islamic University College of Malaysia, 2003, p. 53.

Noraini Mohd Noor ,**Work, Family and Women's Well-Being: Challenges of Contemporary Malaysian Women**) ,Kuala Lumpur: International Islamic University.

Buku Tahunan Perangkaan Malaysia) ,KL: JPM),